

Labiano, Florencia

Al argentino el trabajo no lo dignifica: Aproximaciones a la participación de lo moral en las representaciones sobre el trabajo y la inmigración en empleadores del sector de la construcción, La Plata (2011-2012)

VII Jornadas de Sociología de la UNLP

5 al 7 de diciembre de 2012

CITA SUGERIDA:

*Labiano, F. (2012) Al argentino el trabajo no lo dignifica: Aproximaciones a la participación de lo moral en las representaciones sobre el trabajo y la inmigración en empleadores del sector de la construcción, La Plata (2011-2012) [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2486/ev.2486.pdf*

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

Florencia Labiano

Estudiante de la Licenciatura en Sociología, FaHCE, UNLP

flor_labiano@yahoo.com.ar

“Al argentino el trabajo no lo dignifica’. Aproximaciones a la participación de lo moral en las representaciones sobre el trabajo y la inmigración en empleadores del sector de la construcción, La Plata (2011-2012).”

1. Introducción

La literatura que versa sobre la inserción laboral de migrantes limítrofes en el mercado de trabajo argentino es basta y variada. Entre ella podemos destacar aproximaciones desde enfoques metodológicos así como teóricos¹ muy diversos, que nos presentan una imagen compleja de la situación que viven bolivianos/as, paraguayos/as, chilenos/as y peruanos/as en nuestro país (Maguid y Bruno, 2010; Bruno, 2008b, Maurizio, 2006, entre otros/as). Sin embargo esos análisis han tendido a centrarse en los/las trabajadores/as para explicar las posibilidades y limitaciones de su particular situación en la participación en las relaciones laborales, dejando de lado la mayoría de las veces cómo esas modalidades de inserción son propiciadas también por los empleadores/as² argentinos/as (podemos mencionar sin embargo, algunos desarrollados para el caso español: Colectivo IOÉ, 2000³; Parella Rubio, 2004). Es por eso que este trabajo se va a centrar en las representaciones que sostienen esos/as empleadores/as al momento de la contratación y la gestión de esa mano de obra.

En primer lugar nos interesa poner en común cómo conceptualizaremos las representaciones. Luego presentaremos a nuestros entrevistados para comprender desde dónde se crean esas representaciones y de qué manera son parte de su vida cotidiana. Continuaremos describiendo elementos relevantes las representaciones que esos empleadores nativos tienen los trabajadores migrantes y de los trabajadores nativos. Proponemos continuar pensando qué nos dice esto último sobre la argentinidad de los profesionales entrevistados, y si existe, de qué modo aparece, un sustrato moral. Más tarde ahondaremos en algunos aspectos simbólicos que hacen a la organización del trabajo en la obra, y de qué forman se articulan con lo

1 Para consultar un estado de la cuestión ver Pascucci (2010)

2 Reconocemos que en la industria de la Construcción el término “empleador/a” no es tan transparente como en otras ramas de actividad, más adelante aclararemos a quiénes hemos considerado para nuestro análisis y la forma de vinculación que mantienen con la fuerza de trabajo.

3 Valoramos particularmente este trabajo por su novedad metodológica, al utilizar la técnicas de los grupos focales para recolectar las opiniones que sostienen sobre la migración empleadores, trabajadores nativos, migrantes, y sindicalizados, habilitando una visión de conjunto.

anterior. Y finalmente compartiremos algunas reflexiones en torno a lo dicho y lo que proponemos para continuar trabajando, y trataremos de hacer algunos aportes a las discusiones sobre etnicidad y clase.

2. Acerca de las representaciones y otros elementos simbólicos.

Las representaciones sociales según distintos/as autores/as (Moscovici, Jodelet, Farr, Banch, Páez), tienen una doble utilidad para los/las actores/actrices: por un lado son en su conjunto el conocimiento con el que cuentan para dar sentido y dominar el mundo material y social, por el otro, en su dimensión intersubjetiva habilitan la participación en una comunidad y la comunicación con otros/as (Mora, 2002). Es decir que lo que nos interesa no se circunscribe sólo a “la opinión” de los empleadores nativos sobre sus empleados migrantes, sino en primera instancia qué elementos son puesto en juego para que pueda ser articulada plenamente, cómo se vincula con otros sentidos destacados por los actores, y en lo posible pensar algunos usos que se ven condicionados o condicionando esas construcciones simbólicas con otras dimensiones de las relaciones laborales consideradas, como por ejemplo la organización laboral.

Además consideramos los aportes de Longo (2004) que recuperando a Bourdieu agrega que las estructuras simbólicas “[son también instrumento de dominación que] dando forma y significado a una imagen, a una práctica o a una sensación definen a los sujetos y a los grupos”. Por otro lado nos interesa la perspectiva que Barth (1969) toma para analizar los grupos étnicos como una forma de adscripción categorial, que organiza la interacción social en detrimento de otras formas de pensar la identidad en términos esencialistas. Estas adscripciones a su vez están condicionadas por su contexto de producción y activación. Esto demanda considerar los constructos simbólicos en sus usos y enunciaciones particulares dentro de la obra y en relación con las posiciones que ocupan en ella.

3. Presentación de los entrevistados

Para convertir lo que Manuel⁴ llama “la lírica del proyecto” en una vivienda, una estación transformadora o la ampliación de un hospital, hay una sucesión de momentos y actividades en la que intervienen distintos actores. En primer lugar está la proyección de aquello que se desea construir, de esa proyección se van a derivar requerimientos de mano de

4 Los nombres son ficticios para proteger la identidad de nuestros interlocutores

obra y de materiales, se encargarán de hacerla conjuntamente el/la propietario/a y el/la profesional, ya sea el arquitecto, el ingeniero y el maestro mayor de obras*. Este puede trabajar para una empresa constructora o bien de modo independiente y/o asociado con otros/as profesionales (en este caso suelen hacer la proyección y la dirección técnica de la obra durante su ejecución). Otra de las tareas que asumen estos profesionales es la mediación entre los trabajadores de la obra y el/la propietario/a. A partir de este momento comenzarán tareas que dependiendo de diferentes variables (el tamaño de la obra, la especialización de los trabajadores), se harán cargo uno o más grupos de trabajo. De ser varios los involucrados, su permanencia en la obra está circunscripta a la realización de una tarea concreta y concatenada con otras, llevadas a cabo a su vez por otros grupos, siendo el movimiento general articulado por el director de obra. En los pequeños emprendimientos privados, como son las viviendas unifamiliares o los edificios multifamiliares medianos, suelen trabajar entre 12 y 15 personas simultáneamente en el momento de mayor actividad. Estos grupos de trabajo pueden o ser empleados en relación de dependencia de la misma empresa constructora en la que trabaja el/la profesional que realiza el proyecto, o constituirse independientemente de éste/a, y ser contratados directamente por el/la propietario/a. En este último caso habrá una figura intermedia, “*el contratista*”, que nuclea a trabajadores, generalmente especializados en algún grupo de tareas y homogéneos en cuanto a su adscripción étnica, y “arregle” con el/la propietario/a, y que en caso de ser una obra muy grande donde hayan menores oportunidades de contactos será el que esté a cargo de la comunicación con el director de obra. Los arquitectos consultados trabajan bajo esta última modalidad, es decir sin ser los contratantes propiamente dichos de la mano de obra, pero sin estar desvinculados de ella. Si bien no constituyen formalmente la demanda de la mano de obra, sí se ven involucrados en la contratación por parte del/de la propietario/a, mediante recomendaciones y asesoramiento⁵.

Para presentar a los entrevistados nos gustaría recuperar algunas características que nos parecen relevantes. Todos ellos son argentinos, arquitectos (formados en la Universidad Nacional de La Plata), han iniciado sus trayectorias laborales como directores de obra mientras cursaban sus estudios (teniendo a cargo a varias decenas de trabajadores en sus

* La participación femenina en los distintos niveles de la construcción es sensiblemente menor a la masculina -menor al 3% del total de los/las ocupados/as en esta rama (INDEC, Censo 2001)-, debido a esto, sin intención de desconocer su participación y con ánimos de agilizar la lectura, las referencias serán sólo masculinas.

5 “Ahora en primera instancia cuando viene una persona y te dice ‘mirá quiero hacer una casa y tal así y cual, si me podés hacer lo planos, y el proyecto ...’ hasta ahí todo fenómeno, hasta que en algún momento te pregunta ‘vos tenés gente para hacer esto?’ ‘sí’ cuando ya está más avanzando ‘vos tenés la gente?’ ‘sí’. O sea uno conoce la gente, ya la tenés la gente, de alguna manera tenés tu equipo de trabajo armado, sin que sean empleados, sin que sean empleados míos ...” (Manuel) [El subrayado es nuestro]

primeras experiencias), y han participado en emprendimientos de diferentes tipos (obras grandes y medianas, de alta complejidad, del sector público, de “muchísima categoría”, etc.). Dada la estrecha vinculación entre la actividad del sector y la actividad económica general, los vaivenes de esta última han impactado en la estabilidad o posibilidades de expansión e incluso de ocupación que han tenido a lo largo de su trayectoria. Mientras han permanecido en el sector de la construcción, han ocupado posiciones con distintos grados de decisión, encargándose del trabajo intelectual del diseño y de la dirección de la ejecución de la obra, lo que implica un conocimiento importante sobre el trabajo que realizan “los constructores”. Todos reconocen que lo central en su trabajo es la coordinación de las personas, las tareas y los resultados en el momento justo, lo que consiste muchas veces en la administración de un grupo heterogéneo de relaciones sociales (con el/la propietario/a, con los distintos grupos de trabajadores, con los/las proveedores/as, con las instancias de gobierno, con la Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina [U.O.C.R.A.], etc.).

Podemos reconocer una distinción entre Roberto y José, por un lado, y Manuel por el otro. Los primeros se conocieron dirigiendo la ampliación de un hospital público y hace cuatro años trabajan juntos. De los entrevistados son los mayores, tienen entre 45 y 60 años, dan cuenta de una sensibilidad política distinta de la de los más jóvenes, en cuanto a la consideración sobre la precariedad de las condiciones laborales de los albañiles (en cuanto a la seguridad y la higiene), la vinculación entre tecnología y empleo, la crítica al colegio de abogados, una mayor densidad de la caracterización del sindicato y las relaciones. Es decir, reponen el ejercicio de la profesión en una dimensión más amplia de participación en lo social. La migración en sus trayectorias aparece, en el caso de José como exilio entre sus hermanos a raíz de la última dictadura, y para Roberto, ante el clima de creciente estancamiento económico a finales de la década de los '90, tras una circulación errática en distintos rubros, y previo al desenlace de la crisis se marcha a Italia. Allí en unos meses logra insertarse como director de obras, con otros trabajadores migrantes a su cargo.

Por su parte Manuel comenzó a trabajar en sus primeros proyectos independientes, luego de recibirse, en los momentos previos a la crisis de 2001. Las dificultades financieras frustraron ese proyecto, y terminó trabajando como vendedor de muebles de cocina y finalmente, en el marco de la recesión y en parte como reacción a sucesivos asaltos, en 2003 emigró a España. Esa experiencia duró dos años, en los cuales su situación habitacional y laboral fueron inestables, pero de las que les queda la iniciativa para estar mejor. A la vuelta

colaboró con distintos estudios, trabajó en la municipalidad, hasta que empezó a contar con clientes propios, y hoy por hoy también da clases en la Universidad.

Además de estos arquitectos, hemos considerado otro profesional empleador de inmigrantes, Francisco, que no es parte de la industria de la construcción ya que trabaja en el cultivo de pasto e instalación de sistemas de riego. Francisco es ingeniero agrónomo, tiene aproximadamente 50 años y hace más de 25 que emplea trabajadores migrantes. Debido a sus tareas como agrimensor, trabajó en distintos lugares del país y con gente de los distintos países limítrofes. Actualmente tiene una empresa que se dedica al diseño de sistemas de riego y el cultivo de pasto. A los fines de nuestro problema consideramos que dada la lógica del trabajo realizado en su empresa, se pueden salvar las diferencias en la medida que comparten características comunes con la rama de la construcción: son trabajos manuales, en general muy demandantes físicamente, realizados en grupos, con una jerarquización asociada a diferentes grados de calificación vinculados al aprendizaje de un oficio, y bajo la dirección de un profesional universitario. El punto de vista de Francisco resulta muy atractivo ya que él sí contrata directamente la mano de obra y muchas veces se encarga de la formación en el oficio, es decir tiene un contacto más cercano a los trabajadores migrantes que el del resto de los entrevistados.

4. Las representaciones de cerca

En este apartado nos proponemos describir elementos relevantes de las representaciones que sostienen los arquitectos y el ingeniero entrevistado respecto de los trabajadores en las obras. Algunas producciones como la de Parella Rubio (2004) llaman la atención sobre el impacto de las representaciones sobre género y etnia en el reclutamiento de mano de obra, particularmente en los sectores informales (ella analiza el caso de la contratación de mujeres inmigrante y autóctonas para el servicio doméstico en el Área Metropolitana de Barcelona, España). Decimos con ella que la contratación no está regida exclusivamente por “intereses racionales de trabajadores y empleadores y dirigida a maximizar los beneficios de ambos”.

Para el caso argentino, tomamos como referencia el trabajo de Pizarro, Fabbro y Ferreiro (2007) sobre los discursos laborales legitimados para el mercado laboral de los cortaderos de ladrillo en la provincia de Córdoba, en el que consideran a empleadores, funcionarios, sindicalistas y medios de comunicación.

4.1.Trabajadores inmigrantes según empleadores nativos

En los relatos de Manuel, José, Francisco, Roberto y Juan se identifica a los trabajadores inmigrantes con una actitud para el trabajo que los diferencia de los trabajadores argentinos. A veces esa actitud, que es nombrada como “*apego al trabajo*”, “*iniciativa de mejora*”, “*respeto por el trabajo*”, etc., es atribuida a una situación de vulnerabilidad, en otras ocasiones, aparece como innerente a “*la cultura*” o “*la mentalidad*” de bolivianos y paraguayos.

a) Percepción de la vulnerabilidad, reconocimiento del esfuerzo

“La municipalidad de La Plata tiene 10.000, dicho por gente de La Municipalidad, 10.000 personas trabajando en las cooperativas, ganan 1.100 pesos por mes, y trabajaban 5 horas, el resto del tiempo harán changas, no sé.

Entrevistadores/as – sí, porque tampoco es como que con 1.100 pesos se pudiera vivir, o alimentar una familia

Francisco – no, con 1.100 pesos, lográs una semana con una familia tipo, entonces el tema para mí de los inmigrantes, es un tema que, se van de su país, porque hay que irse, eh? hablarlo así, pero hay que irse, eh? Por más de que estés mal, hay que irse, se van porque están mal, se van los que creen que van a mejorar, y mejoran, mejoran ... hay gente que se queja, hay gente que no tiene posibilidad, hay que gente que realmente no tiene posibilidad, pero hay mucha gente que tiene posibilidad y no la toma. Porque es lo que yo digo siempre, por qué un tipo que viene de Paraguay o de Bolivia, que dejó todo, que no trae absolutamente más nada que a su persona, que dejó mínimas propiedades, afecto, familia, comprensión, idioma, viene acá, trabaja y progresa y el tipo que es de acá, va pa'trás, por qué?” (Francisco)

En el primer caso el contraste es con el trabajador argentino o sobretodo con el desocupado argentino, que no pareciera hacer lo necesario para mejorar su situación o si lo hace es fraudulentamente, esto a pesar de contar no solo con las mismas posibilidades sino además prescindiendo de los sinsabores que trae el migrante: el desarraigo, la pérdida de los afectos y el entorno cultural, el “tener que empezar de cero”. En estas ocasiones aparece no sólo ese contraste, sino también la analogía con la migración de “nuestros abuelos”. Es decir

se reconocen unos modos de ser en la producción de una situación de migración que trasciende las particularidades, y que es valorada positivamente como el esfuerzo por el progreso personal mediante el desempeño laboral. Manuel también menciona esto al respecto de su emigración a España: una apuesta por la mejora de situación personal como un “tomar las riendas”, cambiar lo que cada uno puede cambiar, para estar mejor, más tranquilo, para crecer (aún cuando eso implica trabajos no deseados, para los cuales está sobrecalificado y que son económicamente insuficientes).

b) El trabajo de los trabajadores en la construcción

“Son personas que si pudieran evitar trabajar en la construcción, que es un trabajo durísimo, lo harían, pero no están en condiciones de hacerlo, entonces este ... generalmente la gente que trabaja en la construcción no es, es de los estratos sociales más bajos, entonces viven al día, no tienen posibilidades.”

(Roberto) [El subrayado es nuestro]

“[José-]Pero por ejemplo en nuestra región se da, las dos comunidades, bolivianos y paraguayos, son muy, muy grandes y están dedicados muchos muchos tipos a la construcción.

Entrevistadores/as – por qué cree usted que es eso?

José – y porque digamos que es el oficio más fácil de co, de ... el del albañil, el del que hace el pozo, el que hace la zanja, el que levanta los ladrillos, el que revoca.” (José)

Una de las puntas con las que se relaciona esta doble caracterización de la situación del migrante como vulnerable pero con ganas de mejorar⁶, van unidas algunas representaciones sobre el trabajo del constructor en la obra. Es un trabajo pesado, en el que si bien hay estructuración entorno al oficio, no requiere calificaciones institucionalizadas, (aunque todos destacan el entusiasmo por mejorar y aprender) y que entre factores precarizantes, que compromete el cuerpo del trabajador (Vargas, 2005: 48-50). Esta actitud no implica condiciones para el trabajo, si no más bien lo contrario, ante la vulnerabilidad, la industria de la construcción es un lugar donde la inserción es relativamente accesible, en esto la caracterización dista mucho de lo observado por Pizarro, Fabbro y Ferreira (2007) para el

⁶ “Son un extremo, no paran, la han pasado tan mal ... es como el inmigrante italiano de la época nuestra, nuestros abuelos, la pasaron tan mal en sus países de origen, que no quieren volver a cosas así, entonces ahora tienen laburo, se matan laburando. Ese es el caso del boliviano, el boliviano no para.” (Francisco)

caso de los cortaderos de ladrillo en Córdoba; el soportar grandes desgastes físicos es relacionado antes con una imposibilidad de acceder a otros trabajos que con una atribución de características naturales o culturales que hagan más aptos a los migrantes para esta tarea (lo más cercano a esto es la mención de “la rapidez para aprender”).

Según Parella Rubio (2004), las variables adscriptivas utilizadas por los empleadores como forma de selección, fungen en realidad como un modo indirecto de aproximación a otras características relevantes para el desempeño del trabajo. Podemos pensar que esto se vincula con el planteo contextual y organizador de la interacción que Barth le adjudica a la identificación de grupos étnicos. Volviendo a nuestros entrevistados podemos imaginar cómo el ser migrante y trabajador de un trabajo de estas características, es un indicador de una voluntad de progreso, ya sea si los migrantes son otros o si son ellos mismos.

Una de las notas distintivas del trabajo en la obra, es la modalidad de pago a destajo. En este punto todos los arquitectos acuerdan en que hay diferencias en la intensidad con que realizan la actividad bolivianos y paraguayos -en otros términos: diferencia de *tiempos*, con las consecuencias económicas que esto conlleva para la empresa y los contratistas-. Mientras los primeros “trabajan con el sol”, es decir su jornada se alarga realizando el trabajo en menor cantidad de días, los segundos mantienen un ritmo similar al de los trabajadores argentinos, que si bien también es a destajo, es administrado dentro de las jornadas habituales para los obreros (desde las 7 de la mañana a las 5 de la tarde). Manuel aduce que la prisa de los trabajadores bolivianos tiene que ver con las remesas que éstos envían a su país de origen, al tiempo que los paraguayos y argentinos se reservan parte del día para la familia (que en el caso de los migrantes de Paraguay se encuentra instalada en el país).

c) Inmigración, vulnerabilidad y remuneración

“(…) no es porque ganen poca plata, eh? Hoy cualquier empleado está ganando por arriba de los 180 pesos diarios, eh?, no es 'a tenés paraguayos porque los explotás, los traés en un contenedor' no, no, para nada.” (Francisco)

Es curioso que en este punto no se haya mencionado, ni siquiera en la voz de terceros, las posibles diferencias en los costos de la mano de obra⁷. Ante esa situación de precariedad

⁷ En el trabajo del Colectivo IOÉ (2000) es mencionada reiteradamente, por parte de los trabajadores nativos, la idea de que la inmigración lo produce es una baja general del costo de la mano de obra al ampliar la disponibilidad. Roberto menciona que no hay diferencias de precios entre la mano de obra nativa y la inmigrante, que el grado de especialización que justificaba esa diferencia ya no existe entre la población nativa, y que “si vos pasás precios por fuera de los precios del mercado, estás fuera del mercado, así sencillamente, no trabajás”. Sería interesante ahondar en las modificaciones

no sería exagerado pensar en una remuneración diferencial según el origen, o por lo menos, según status legal de los trabajadores. Sin embargo, sólo Manuel menciona una clasificación donde la etnicidad estructura la consideración económica, y ese recurso a la etnicidad funge como referencia del grado de especialización de los trabajadores para desempeñarse en una tarea. El uso de ese conocimiento sobre *el otro* no es explicado como una oportunidad de sacar rédito por una situación de vulnerabilidad legal, sino más bien es articulado como un “pragmatismo administrativo”, un escalafonamiento que combina calidades⁸ y precios expresadas en términos étnicos. “Después tenés como un intermedio entre por ahí la calidad de los albañiles tradicionales italianos digamos, no? que hoy son casi inaccesibles, si? De ahí tenés alguna mano de obra argentina, un poquito más abajo tenés la mano de obra paraguaya, y después la boliviana, *por eso* es que se especializan tanto en el hormigón (...) esa mano de obra que es la más especializada en general no es boliviana, si? y esto no es por una cuestión de, digamos de, [titubeo] de discriminar a nadie, es una cuestión que es simple de oferta y demanda en la calle.” (Manuel) [el subrayado es nuestro y nos interesa porque puede interpretarse -en el cuerpo de la entrevista no queda claro- como una inversión de la causalidad: porque es barata se dedican al hormigón]. Por su lado, Roberto sí llama la atención sobre la explotación de la mano de obra inmigrante pero se la atribuye a los contratistas, intermediarios entre el cliente y los obreros, que muchas veces se enriquecen a costa de explotar a sus paisanos.

d) Respeto del trabajo y dignidad

Como adelantábamos más arriba, en las representaciones sobre los trabajadores hay un componente actitudinal asociado no sólo a la necesidad, a soportar condiciones que de ser locales estarían en otra posición para discutir, sino a otras características que los profesionales identifican como parte de una *cultura* o *mentalidad*. Todos los entrevistados dan cuenta de esto, las expresiones son variadas y oscilan en el grado de articulación.

Una idea recurrente es la de que “*defienden su trabajo*” y esto condensa diferentes atributos. Según Francisco los trabajadores paraguayos “*tienen respeto* por el trabajo (...), no tienen los materiales y se molestan (...) no les gusta estar sentados esperando que lleguen los materiales”, tampoco *se sienten a gusto* si los materiales no son de primera calidad o si el

históricas de los costos de la fuerza de trabajo y el impacto de la migración al incorporarse como oferta.

8 La “*especialización*”, como categoría nativa, es utilizada indistintamente para referirse por un lado a una mano de obra con formación, y por el otro a una formación circunscripta a un oficio, creemos que esto es así en parte porque hay una naturalización sobre las distintos “volúmenes” de formación que implica cada oficio.

trabajo no resulta impecable; trabajan más de lo que les corresponde si es necesario para cumplir con la tarea en forma a pesar de los inconvenientes. Para José el trabajo lo defienden de *otros* que lo ponen en riesgo, “... si viene alguien de afuera, lo sacan (...) No es que segregan, sino que cuidan su trabajo que es distinto (...) por ejemplo el que tiene que ganarse, por ejemplo, el pan de todos los días, si robándote cuatro varillas de hierro lo obtiene, roba las cuatro varillas y se va, el boliviano no se roba las varillas de hierro, *te las defiende porque defiende lo suyo no porque te defiende a vos*”. [Los subrayados son nuestros]

Otra noción, incluso más fuerte que la anterior, es la “*cultura del trabajo*”, al igual que la de respeto, es valorada muy positivamente. Esta categoría nativa es muy densa, heterogénea y no carente de contradicciones y la encontramos en la base de una valoración moral contra la que se miden a sí mismos, a los trabajadores migrantes, a los trabajadores locales (a los desocupados), a los delegados sindicales de la U.O.C.R.A.⁹

Cuando esto entra en juego para el caso de los trabajadores migrantes, es mencionado como “*apego* muy grande al trabajo”, pero qué significa esto? Que son disciplinados, humildes, que “buscan, se capacitan, aprenden el oficio, le ponen *garra*, le ponen *responsabilidad*” (Francisco); que se sienten *dignos* trabajando, que no generan problemas, que están dispuesto a realizar lo que se demande de ellos -incluso cuando eso no esté dentro de las tareas consignadas-, que tienen *iniciativa*, que “no boludean”, que “cuando dicen no, es no” (no para negociar); que no dependen del control continuo para trabajar, “que laburan, que laburan, que no tenés que estar empujándolos para que laburen, laburan. O sea el argentino, el criollo nuestro, no labura; si vos no estás mirándolo en la cara el tipo no labura, es canchero” (José).

4.2. Trabajadores argentinos según empleadores (argentinos?)

En nuestro interrogante por la relación con los trabajadores migrantes, apareció algo inesperado: es que las distintas atribuciones y sus usos estaban articuladas muchas veces en oposición a otra identidad, sorpresivamente no la propia, sino la del obrero argentino. Esta aparecía principalmente problemática, y eso era imputado a dos orígenes inmediatos¹⁰

9 Pensamos que este punto debería profundizarse a partir de una muestra mayor.

10 Decimos inmediatos porque hay en los actores construcciones complejas, que explican esa situación de carencia de oficios y de cultura del trabajo, en las que sería muy interesante ahondar, pero que por la extensión de este trabajo sólo mencionaremos sucintamente. Una vinculada a una política corrupta y asistencialista condensada en: “Con los planes trabajar se perdieron los jardineros de la calle”; “Si el de arriba pierde la vergüenza el de abajo pierde el respeto, y acá tenemos tantos casos ...” (Francisco); y otra con una referencia histórica más amplia: “[sobre los inmigrantes de comienzo de siglo] ... venían con otra cultura de la profesión de la construcción, eso después se fue perdiendo, porque los vaivenes de la Argentina, democracia, dictadura, democracia, dictadura, dictadura, dictadura, políticas

vinculados entre sí para estos arquitectos, por un lado una pérdida de esa cultura del trabajo en la identidad nacional -“tenemos una cultura de ... donde ya no se, el trabajo ya no dignifica, *al argentino el trabajo no lo dignifica*.” (Francisco)-, y por el otro, la corrupción sindical y los vicios de los delegados sindicales.

a) No llores por ellos Argentina

Las anécdotas giran entorno a lo que los profesionales ven como las estrategias que se dan los trabajadores argentinos para no trabajar, trabajar menos en relación al mismo salario o para dilatar empleos que son típicamente estacionales. Las modalidades que esto tiene son, entre otras, la destrucción de las herramientas y los equipos al comienzo del día; la realización en horas extras del trabajo acordado para la jornada normal; la reducción del ritmo de producción, la limitación de tareas que realizan (Francisco se burla, al contar sobre las refacciones que habían hecho “los chicos” en el local, que contrapone a lo habitual: “ah, no, yo soy jardinero' o te dicen 'no, no, yo hago electricidad, no hago carpintería”); el abuso de la confianza; la falta de respeto, la impuntualidad y el desacato (aún con medidas de seguridad para resguardar su integridad); fingir el desconocimiento de la lectura de los planos para demorar el trabajo; “hacer mal una cosa para después volverla a hacer, o sea *la mala leche*. Que no trabajan de buen grado, o sea, aunque le pagues bien¹¹, no, no importa el pago, si no que *no trabajan*” (José).

En este sentido son bastante impresionantes las dicotomías que se establecen entre unos que se sienten dignos y defienden su trabajo y otros que buscan la manera de sacar el mayor provecho mediante el menor esfuerzo, apelando a extremos que escandalizan a los entrevistados. Es paradójico a la luz de las observaciones de Vargas en cuanto a contratistas y obreros: “En cada uno de los casos analizados quienes comparten una determinada adscripción étnica parten del supuesto de que su paisano, por ser tal, posee determinadas características que lo vuelven más confiable en una industria donde los arreglos informales resultan vitales para su funcionamiento” (2005: 76). Es inevitable preguntarnos por el lugar en el que se sitúan a sí mismos los entrevistados en tanto argentinos ocupados, ¿podemos pensar que hay otra referencia que se articula y está opacada por la de la argentinidad cuando hablan

neoliberales, y demás cuestiones hacen que mucha gente deje la profesión o el oficio de la construcción y se pongan no sé, un remis, un quiosco ...” (Roberto)

11 Es interesante la reflexión sobre la poca efectividad del estímulo económico, lo que lleva a la final caracterización como “mala leche”, resaltando el carácter voluntario y carente de fundamentos -habiéndose descartado los salariales -“aunque les pagues bien”- (y más tarde en la entrevista, los legales - “tampoco les interesa de que vos los tengas en blanco”-)- de esa negación.

en estos términos de la mano de obra que emplean? ¿es simplemente una atribución para una distinción del migrante? Y aún así, ¿no es válido indagar si está operando algún tipo de identificación entre nosotros/as entrevistadores/as (argentinos/as, estudiantes universitarios/as, “clase media”) y los profesionales entrevistados, que habilita a que comprendamos lo que nos dicen, sin extrañarnos inmediatamente ni ofendernos, por esta referencia “al [trabajador] argentino” como si fuera un tercero que no participa de nuestro reconocimiento tácito? ¿O lo deberíamos tomar como una forma de desvincularnos de aquellos elementos que percibimos como formando parte del “ser argentinos/as” y que depositando en alguien más evitamos problematizar?; pero todavía, ¿no es fortuito que ese *alguien más* sean “los trabajadores de la construcción” cuando el sujeto que lo enuncia es aquél que tiene cierto control sobre su inserción laboral? Creemos que llegado a este punto se evidencia la necesidad de una pesquisa que asuma la complejidad relacional de la construcción de las identidades en el marco de un modo de producción estructuralmente desigual¹².

b) El incómodo lugar de la sindicalización

“Yo no hago preferencias por nacionalidades ni nada por el estilo, yo la única preferencia que tengo es la de aquél que hace el trabajo como yo creo que debe hacerse y en los tiempos que yo creo que debe hacerse, si es paraguayo, boliviano, argentino o norteamericano a mí eso (...) con la esperanza de vivir mejor que en sus países de origen vienen y hacen lo que haya para hacer, pero yo no elijo, si tengo que elegir entre un argentino, un boliviano y demás, elijo al que trabaje mejor, desde mis parámetros.

Es cierto, sin embargo, que el argentino está acostumbrado a otro tipo de mecánica en el trabajo y entonces, es más exigente a la hora de pedir por sus derechos. Tené en cuenta que están sindicalizados que han tenido historias de luchas sindicales, de luchas por sus derechos de trabajadores y demás (...).”
(Roberto) [El subrayado es nuestro]

12 Para el INDEC, según el censo 2001, de la población ocupada en la construcción el aproximadamente el 4% son patrones/as, casi la mitad, el 46% son cuentapropistas y de los/las obreros/as y empleados/as públicos/as y privados/as ascienden al 48%, de estos últimos, a su vez, el 48% no realiza ni le descuentan aportes jubilatorios. Panaia (1995) menciona la diferencia de calificaciones entre los niveles jerárquicos, que son profesionales universitarios, los puestos técnicos que están generalmente ocupados por maestros mayores de obra con experiencia, y los puestos de producción que son cubiertos por obreros sin calificación. Vargas (2005:87) comenta la invisibilidad étnica del personal jerárquico de la empresa, y se la atribuye a la naturalización de la segmentación horizontal, sólo relevante a este nivel, que constituye el “techo de hormigón” para el ascenso, y que en este caso sí es producida por una adscripción nacional (la autora no encuentra empresarios que no sean argentinos).

La entrevista de Roberto fue la última que realizamos. Luego de habernos comentado cómo eran las relaciones con los trabajadores, en particular con los migrantes, nos interesaba cómo lo pensaba a propósito de los argentinos, y si eso influía a la hora de seleccionar la mano de obra. Roberto nos dice que eso no influye, que “las diferencias entre un argentino y un inmigrante es la misma diferencia que hay en cualquier otro país que recibe inmigración: generalmente los inmigrantes hace el trabajo que no quiere hacer el nativo, o que ya no hace más el nativo.” Seguidamente habla de su experiencia en Italia durante ocho años, los otros inmigrantes con los que trabajó y las condiciones y trabajos que aceptaban por ser migrantes.

El fragmento citado es parte de esa respuesta. Lo seleccionamos porque nos interesa el movimiento que realiza entre una priorización de cierto modo de trabajar, no atribuible a una identidad nacional particular ni a la vulnerabilidad antes denunciada, hacia ese segundo párrafo en el que hace una salvedad, existe sí algo específicamente argentino: una tradición de sindicalización y lucha por los derechos laborales¹³. En principio, hay una “tradición de lucha” localizada (argentina) que puede estar oponiéndose a una situación en la que se carece de opciones o capacidad para negociar ciertas condiciones laborales, o bien directamente estar enfrentadas a las aptitudes para el trabajo que él prioriza y desvincula del origen. Después del fragmento citado, Roberto ahonda en la idea de la indocumentación y el hecho que ésta trae aparejado estar “a merced del que tienen arriba” (podríamos pensar y sin una organización gremial que los defienda en esas circunstancias) y presenta el caso de los inmigrantes chinos en Italia (reubica el argumento en relación a un status de legalidad del nativo/ilegalidad del migrante trascendente a la historia de lucha *del argentino*). De cualquier manera, situada o no, cuando en tanto empleador tiene que hablar sobre las preferencias a la hora de la contratación, él termina remitiéndose al tema de la posición a la hora de negociar las condiciones laborales. Roberto ya había hablado sobre “la introversión” de los inmigrantes bolivianos ante aquél que no lo sienten como un *par*, y “la reserva” de los paraguayos ante los superiores. Pero ese “es cierto, sin embargo, que el argentino ...” es el que evidencia muy amablemente cómo juegan esas representaciones sobre la capacidad negociación (ya sea por el status legal, o por el repertorio de acciones contenidas en una tradición) asociada a ciertas identidades a la hora de

13 En este punto nos interesaría detenernos fugazmente en el cómo de ese movimiento: en primer lugar se rompe con el desarrollo anterior en primera persona -“*elijo* al que trabaje mejor”-, para pasar a una tercera persona como expresión una identidad general (no sujeta a la opinión del enunciador) -“*el argentino está* acostumbrado a...”- y finalmente referir a los/las interlocutores/as -segunda persona- sobre una tercera persona plural, ya no tan abstracta, que es claramente un otro, que no había sido mencionado hasta el momento -“*tené* en cuenta que *están sindicalizados*, que *han* tenido historias de luchas sindicales”-. Nuevamente nos remite a las preguntas por el reconocimiento de *argentinidades*, y la ambigüedad con que carga esa identificación para los entrevistados al momento de ubicarse a sí mismos y a los demás, y de otorgar atributos.

contratación.

En un tono muy distinto para Francisco el hecho de que el sindicato ponga delegados *para que no hagan nada*, es justamente la *contrapartida* de la mentalidad que posibilita el progreso de los migrantes paraguayos. Entre las anécdotas que nos cuenta para ilustrar el tipo de problemas que ha tenido con sus empleados, figuran algunas que remiten a una banalización del gesto gremial en acciones siempre emprendidas por trabajadores argentinos: paros innecesarios, llamados injustificados a huelga. Y eso es contrapuesto a la tenacidad en el trabajo que muestran los migrantes, por ejemplo, bolivianos. Francisco no los construye nunca como un reclamo por sus derechos, en parte porque no percibe la situación como injusta, pero también porque le parecen modos excesivos que quiebran ciertas formas de relacionarse, que imponen una distancia que él no sostiene en el trato con sus empleados, y por último, en esa oposición al “respeto por el trabajo”, podemos leer que en definitiva el paro o la huelga son vistos como otros recursos más para no cumplir con sus compromisos.

c) La U.O.C.R.A., los problemas y las soluciones

“(..) en general, la gente de Bolivia, y *en general los inmigrantes son bastante reacios a ser sindicalizados porque ... y mucho más los bolivianos que tienen una cultura del trabajo muy férrea: se concentran en su trabajo, van trabajan, hacen la suya, terminan y se van a su casa.* Entonces ellos no quieren estar, a ellos no les interesa estar sindicalizados, porque *eso les genera conflictos.* Porque nadie quiere trabajar con la UOCRA, ninguna empresa le cae bien tener gente de la bolsa de trabajo, entonces cuando las obras son de mediana envergadura y cae la UOCRA y le dice 'me tenés que meter gente' la empresa negocia de no poner pero sí darle alguna compensación en dinero (...) son todos generalmente ex delegados, que como en la Argentina los delegados sindicales no trabajan en las obras, sino que se la pasan deambulando por las obras, en teoría, 'velando por el interés de sus colegas' (...) Entonces eso genera tooodo un conflicto ahí adentro, en que retrasan la obra, en que siempre buscan, van por el lado de los incumplimientos de la empresa que son ciertos (...) *Por eso nadie quiere trabajar con gente de la bolsa de trabajo. Entonces prefieren trabajar con los inmigrantes que no están sindicalizados ... no?*” (Roberto) [Los subrayados son nuestros]

El lugar del sindicato, en el caso particular de los obreros de la construcción, es un

lugar complejo. La U.O.C.R.A. es un actor político y económico que forma parte de la cotideaneidad de la obra. Aparece en los discursos típicamente vinculado a las *coimas*, los *delegados* sindicales y los reclamos por *seguridad e higiene*¹⁴. La representación sobre su modo de actuar es la de una corporación corrupta, que administra el cobro de coimas o la contratación de gente de la bolsa de trabajo a cambio de no denunciar las condiciones laborales que sostienen los responsables de las obras¹⁵. Es decir, fortalecen la estructura sindical a costa de participar de la reproducción de la precariedad en el sector. Es notoria la claridad con que Roberto nos explica cómo tanto los trabajadores migrantes (al inicio de la cita) como los empleadores (sobre el final de la misma) hacen uso de esa representación, ya sea los unos para ser preferidos al momento de la contratación o los otros para “reducir costos” (y así ser más competitivos) y ahorrarse potenciales problemas; y a estos podríamos agregar los delegados sindicales que utilizan la fuerza de esas representaciones sobre “la gente de la bolsa de trabajo” para cobrar “alguna compensación en dinero”.

4.3.Trabajadores según empleadores

“Yo llevo 25, 28 años trabajando con gente, jamás me hicieron un paro, jamás en 28 años me hicieron un paro, jamás un cuestionamiento, jamás se me plantó la gente. El año pasado, diez personas, un argentino me hicieron un paro (...) [Los bolivianos] se parten el lomo, literalmente, laburando. Cuarenta veces más que cualquiera de los que están acá, haciéndote un piquete y diciéndote que quieren un aguinaldo del Plan Trabajar, ¿entendés?”(Francisco)

¿Qué forma tienen, cómo aparecen esas representaciones? Si volvemos un momento sobre las discusiones en torno a las representaciones, podemos decir que que las trayectorias de los distintos entrevistados, les han proveído a estos modos de clasificar las obras, los materiales, las calidades de trabajo, los/las clientes, de establecer diferencias y jerarquizarlas. Sin embargo, esos modos no son siempre solo una construcción de conocimientos en torno a

14 “Por ese lado la UOCRA ¿qué hace? Primero recibe coimas, porque pide [lo resalta], ¿para qué las pide? Las pide siempre so pretexto de '*si no me das lo que te pido, empiezo a ejercer mi función verdadera, y a defender a los trabajadores*', ¿en qué sentido? En el sentido de la seguridad, que es algo todo el mundo se resiste a cumplir porque tiene un costo elevado o un cierto costo, *entonces empiezan a mirar algo que hasta hace 20 días no miraban*, ¿no? (...) una vez que entra la UOCRA, nunca sabés hasta, cuánto más te va a pedir, porque son ilimitados los pedidos, empiezan con 'dame cien', a los tres meses 'dame 500', a los cinco 1000, 'necesito que me pongas tres delegados', 'ahora necesito que me pongas 10 tipos de la bolsa de trabajo, porque necesito quedar bien, necesito hacer pop ... mi propia política sindical, necesito meter gente en algunas obras, me tenés que poner 10.'” (Roberto)

15 Por parte de los entrevistados no son eludidas esas denuncias y, por lo menos en lo discursivo, se percibe una impotencia ante “usos y costumbres” del trabajo en negro y la presión de los costos del mercado inmobiliario.

la construcción que se articulan en lo que podemos decir con Giddens (1975) es un “hacer teoría social” de los legos, que informan el propio lugar relativo en esas tareas, sino que también a veces aparecen como una delimitación de lo correcto y de lo incorrecto, una reposición de la elección de un sujeto ante una bifurcación con la cual se establece una relación de identidad o de diferenciación. Distintos trabajos producidos en el último tiempo (Visacovsky y Gargin, 2009; Lobo, 2010; Wortman, 2007) reúnen valoraciones emergentes de las entrevistas en torno a la “cultura del trabajo”, el esfuerzo, la proyección de futuro y la austeridad, la atención a la familia, el valor del perfeccionamiento, el respeto, la solidaridad, la iniciativa, la voluntad de progreso, etc en la caracterización de la(s) moralidad(es) de “la clase media” argentina. En este sentido, podemos pensar la cuestión de la ruptura entre la identidad de la clase media y la argentinidad a partir de los procesos de desarticulación de un modelo político y productivo inclusivo (propio de mediados del siglo XX) y consecuente la polarización social a partir de la década del '70 (De Riz, 2009; Svampa; 2005). Como si los quiebres reenviaran la pregunta desde una moral hacia la posibilidad de construcción de una adscripción nacional y de allí hacia posición de clase. Pareciera que la “garra” y el “empuje” de los migrantes -es decir de los trabajadores de la obra, como de los arquitectos en el medio de la devaluación-, hablan de una vigencia de un sistema de valores que orientan el “progreso social” como un horizonte individual. Hay una tensión entre los contenidos y las formas, donde la dicotomía de bueno/malo está en la base de la otra, conveniente/inconveniente.

5. Mucho de palabra y poco escrito

Hasta aquí describimos los elementos que emergieron en nuestras entrevistas con los arquitectos e ingeniero como más relevantes a la hora de caracterizar a los trabajadores migrantes y nativos, en tanto mano de obra disponible. En este apartado pensaremos otras categorías utilizadas para hablarnos sobre las tareas que realizan estos profesionales en relación a “la obra”. Además intentaremos pensar algunas vinculaciones entre esas representaciones y estas modalidades de trabajo.

5.1. Equipos de trabajo y confianza

“O sea, donde vos consolidaste un grupo, después el resto va bien, porque el yesero se lleva bien con el electricista 'che mirá acá voy a hacer el yeso, fijate que

allá no pusiste ninguna caja ... por qué no ponés la caja y yo después hago el yeso' 'ah! Bueno, dale, joya, gracias'. Se llevan bien. Si el plomero puso los caños del agua y viene el yesero y pone un clavo y justo pincha el caño del agua, y se llevan bien, te avisa (...) Cuando se llevan mal, no se dicen nada.” (Manuel)

La conformación y consolidación de un equipo de trabajo es fundamental para que la obra llegue a buen término. Esto depende de sostener equilibrios delicados que implica para el director de obra ser el intermediario entre los/las propietarios/as, los obreros, y con los/las proveedores/as, manejar “diferente grupos sociales”. Para eso es necesario conocer la gente, lo que significa principalmente “conocerle las mañas”, respetar los tiempos, los usos y las costumbres, “nosotros sabemos en qué momento de la obra es conveniente que nosotros estemos más tiempo y en cuáles no, (...) ellos saben qué pretendemos nosotros y nosotros sabemos hasta dónde ellos pueden.” En este sentido esa variable del equipo se vuelve fundamental según Panaia debido a la flexibilización de la mano de obra para poder adaptarla a escenarios previsible e imprevisibles, ganar autonomía y ahorrar en tiempos muertos: “... de allí que el saber obrero valorado en el mercado no dependa solamente de sus conocimientos prácticos y técnicos, sino de su capacidad de integración grupal (calificación colectiva). Por eso la formación de equipos en la industria de la construcción es muy significativa y conserva patrones culturales, nacionalidad, etnias y mecanismos paternalistas e informales de selección” (1995: 91-92).

La realización de la obra consiste en la proyección y ejecución sucesiva de tareas encaradas por distintas personas bajo la dirección de un profesional. En este sentido tener un *equipo de trabajo* reduce los posibles problemas al vincular el trabajo de cada uno con el del resto de los miembros de ese equipo más allá de la intermediación del director, y ahorrar tiempos muertos. Dice Roberto “(...) lo que nosotros queremos es que cada uno respete el trabajo del otro, que se pidan permiso, que se hablen entre ellos, que se coordinen ciertas cosas entre ellos, porque nosotros no somos capataces no estamos todo el día en la obra, no podemos estar todo el día en una obra, vamos recorriendo todas, vamos dando nuestras directivas y que ellos las tienen que cumplir, y fundamentalmente ellos tienen que sentirse parte de un equipo aunque no trabajen en el mismo rubro.” La circulación de cierta información es necesaria, y puede tornarse crítica si no están aceitados los canales de comunicación.

Por eso si bien todos ponen énfasis en aclarar la independencia laboral que mantienen respecto de los trabajadores¹⁶, conceder la contratación directa al propietario, puede ser contraproducente: “si el personal lo pone el cliente [si no pertenece a ese equipo conformado], bueno, para nosotros ya no, ya no va tanto en *piloto automático* la cosa” [El subrayado es nuestro]. Esto constituye también un criterio de selección, ya que en el afán de conformar un equipo, la incorporación depende en parte del *feeling* que tenga con el resto.

Junto con esta idea del equipo, otra que organiza las relaciones en la obra es la de *confianza*. La confianza es de las relaciones particulares entre el director y el/la propietario/a, el director y los distintos contratistas, el director y los/las proveedores/as¹⁷. En el primer caso representa por un lado la seguridad para el/la propietario/a de que la obra ejecutada va a responder a la proyectada, y por el otro el compromiso a pagarle tanto a los contratistas, como a los/las proveedores/as, en tiempo y forma. En el segundo, que los trabajadores van a responder exclusivamente a las indicaciones del director de obra, y que éste, en tanto mediador, va a garantizar los pagos pactados. Finalmente con los/las proveedores/as tiene que ver con una cuestión de flexibilidad, que le permita a los/las propietarios/as sacar “a cuenta”, a la vez que se preocupe porque estos/as entreguen el dinero regularmente. Acá nos distanciamos de Parella Rubio (2004) cuando ella dice que el uso de valoraciones adscriptivas se debe a una economía de información ante una oferta caótica; por lo menos, para el caso estudiado, podemos decir que esa deficiencia es suplida por la confianza de aquél que intercede por la incorporación de un tercero. Para Pizarro, Fabbro y Ferreira, “la contratación por redes reduce la incertidumbres, ya que emplean trabajadores que reproducen las características de la fuerza de trabajo existentes.” (2007: 8)

5.2. Control y autodisciplina

Brevemente nos interesa presentar algunas ideas entorno a la relación entre esa *confianza* y *armonía* sostenida intersubjetivamente para el trabajo en la obra y las representaciones sobre trabajadores migrantes y trabajadores nativos. Para esto proponemos las categorías de control sobre el trabajo y autodisciplina de los trabajadores.

16 Esto es valorado ambigüamente en su discurso, ya que por un lado es más *cómodo* el desvincularse de ciertas cuestiones presentadas casi como burocráticas o administrativas -a veces sin aludir a la reducción de costos e incremento de la informalidad que esto constituye-, por el otro implica ciertos riesgos en casos de accidente, y obviamente la presión por parte del sindicato.

17 Vargas (2005: 31) propone la noción de “*quilombo*” como producto de la ruptura del orden que establece la confianza y la irrupción de la diferencia no negociada. Más adelante, citando a Manuel, este nos habla de un “problemón” en el mismo sentido.

La tarea del arquitecto o ingeniero en relación a la construcción, es la de proyectar y hacer la dirección de la obra, el éxito de su trabajo depende de la coordinación y la calidad del trabajo de los demás. Consideramos que la mayor parte de los problemas enunciados por estos empleadores derivan de las situaciones en las que no pueden garantizar que ese trabajo de los otros se corresponda con el que ellos han planeado. A su vez los modos de contratación que articulan propietario/a-arquitecto-trabajadores implican técnicamente una relativa independencia entre los trabajadores y los arquitectos; esto también significa que el/la que posee la disponibilidad del dinero es el/la propietario/a que pacta con los contratistas los que a su vez le paga a los obreros, lo cual desactiva quizás la forma más elemental de coerción que poseen los empleadores. En este sentido ser *el* intermediario, reconocido por todos, entre el/la propietario/a y los demás actores, les permite ser “el que sugiere el equipo de trabajo” para los/las propietarios/as, el que autoriza y desautoriza los pagos para los contratistas, etc., en otras palabras, ser el garante de la posición de todos/as y las confianzas recíprocas.

En el caso de Francisco esto es distinto porque él sí contrata directamente a sus empleados, se especializa en un gremio y posee las herramientas con que estos trabajan, sin embargo por las características del trabajo que realiza su empresa, tiene similitudes importantes, principalmente para el trabajo de parquización o sistemas de riego la escisión marcada de un momento de proyección y otro de ejecución, la delimitación de unidades de trabajo que no se pueden interrumpir sobre la marcha, y en general, la dificultad que representa para la supervisión la separación espacial de su oficina respecto de los lugares donde se ejecutan las obras.

En todos los momentos de la construcción se desarrollan estrategias para que la obra se ejecute como ellos quieren. En primer lugar es muy importante la planificación y los acuerdos sobre los presupuestos. Durante la ejecución de la obra estas estrategias son, entre otras, dejar en claro de entrada quién “lleva el volante” y con quién se discuten los problemas (no “puentear” al director de obra hablando directamente con el/la propietario/a); establecer controles intermedios antes de realizar cosas difíciles de revertir -vale aclarar que según los entrevistados, son los contratistas los que primero controlan el trabajo, y es a este a quien se dirigen los directores de obra para hacer las críticas pertinentes-; definir los pagos por certificaciones de avance de obra¹⁸; dialogar: “A veces con pocas palabras pero precisas alcanza para que otra persona se dé cuenta si hizo bien o hizo mal lo que tenía que hacer (...)”

¹⁸ A partir de los que el arquitecto le va a decir al propietario qué porcentaje del trabajo del contratista se ha realizado y cuándo debe pagarle o con qué frecuencia

Ser respetuoso, pedir las cosas bien, pedir las, pedir las, pedir las, pedir las, pedir las, hasta que se hagan, si? (...) Pero siempre pedir las bien (...) porque sino, en definitiva, vos podés renegar mucho, pero el electricista, o el plomero, o el herrero, te pueden decir 'sabés qué? Perdoname pero sos un hincha pelotas, no trabajo más con vos' perdoname la expresión. 'No trabajo más con vos', y qué ganaste? Un problema, un problemón.”

Pero en definitiva el trasfondo de los acuerdos y de la posibilidad de concretar la obra es la confianza y el “ser conocido”, sin esa confianza no se puede trabajar, ya que es la certeza de que las partes van a cumplir de cierto modo la tarea, conocer ese “modo” es conocer a la persona. Como la lógica del empleo depende en gran parte de las recomendaciones, a veces “ser conocido” es ser conocido de otro al que ya se le tiene confianza, y que, en el caso de los colegas, tácitamente comparte parámetros respecto de las expectativas sobre la mano de obra; además esa confianza se cuida porque de ser rota tiene consecuencias para el empleo en el futuro. Y de hecho esa posibilidad, la de no emplear a alguien en el futuro es una forma extrema de cohesión, que es más o menos eficaz según la demanda de mano de obra en ese momento, es decir según la posibilidad de conseguir a otro conocido. Ante esta lógica de la confianza la imposición de la U.O.C.R.A., queriendo que se incorporen trabajadores de la bolsa de trabajo, violenta esa garantía básica, además de que el presupuesto sobre su desempeño en la obra es que responden a otros intereses (sindicales o privados) distintos de los del director de obra. Las acciones como las descritas por Francisco sobre los trabajadores argentinos, que rompían los elementos de trabajo, que iban a la obra y no trabajaban para cobrar horas extras innecesarias, etc. son sucesivos resquebrajamientos del vínculo que se extrapolaban al conjunto de los trabajadores argentinos.

Proponíamos la autodisciplina de los trabajadores como otra categoría para el análisis, para pensar la construcción de confianza en la contraposición de las representaciones sobre trabajadores migrantes y nativos en palabras de los empleadores. Cómo en las dicotomías -“laburar/no laburar” (“robar las cuatro varillas”, preferir un subsidio), “dignidad por el trabajo/mala leche”, “tener códigos”/ser deshonestos, “hacerse los cancheros”, tomar revancha, “sindicalizado/no sindicalizado”, etc.- se puede reconocer una preocupación por el control y un reconocimiento de una iniciativa por parte de los trabajadores favorable al trabajo entendido en los términos en que conviene al empleador. En este punto nos interesa retomar a Vargas cuando describe cómo los dos aspectos considerados por los constratistas -el dominio del oficio y el buen comportamiento (entendido en términos de “determinadas conductas de

fidelidad, cumplimiento de “arreglos” informales, y pequeños sacrificios)- al momento de la contratación “son percibidos también por los trabajadores como las claves para 'progresar' en la construcción.” (2005:28). En relación a esta cita y a lo mencionado más arriba sobre la valoración del esfuerzo, sería interesante preguntarnos por ese encuentro en la idea de “progreso”. Por eso no queremos confundir una idea de autodisciplina con una de sumisión dócil, porque lo que valoran los arquitectos y el ingeniero entrevistados es una “justicia” a partir de garantizar el cumplimiento de los pactos; o sea que los empleados, en el caso de Francisco, y los contratista, en el de los arquitectos, negocian unas condiciones y retribuciones por cierto trabajo, y que ese acuerdo es voluntario y activo. Lo que sí no hay es una reflexión, por lo menos no en las entrevistas, sobre la relación de desigualdad que implica la relación salarial a la hora de pactar, a la vez que sí son muy lúcidos para describir la vulnerabilidad de “la gente que trabaja en la construcción”. Para ilustrar este punto queremos citar a Francisco:

“qué se yo, no sé ... a mí raramente me han dicho que no, yo no les pido nada, solos ellos [“los chicos”, sus actuales empleados paraguayos] se ofrecen, hacen cosas como por ejemplo, 'no, nos quedamos una hora y media más en la obra para no tener que ir mañana', para no perder el tiempo, porque saben que ir hasta una obra y volver son dos horas, más las dos horas que tienen que parar, son 4, es medio día, si se quedaban una hora más, terminaban la obra y ya se venían para acá. *Ellos hacen eso sin que yo les diga*, obviamente cobran hora extra como corresponde, tienen los premios, tienen todo (...) No los controlo, yo no los controlo horas extras, no le controlo los días, no controlo absolutamente nada, a mí me llega una planilla, me dice 'horas extra tanto' y yo voy y les pago, es así. *Y yo sé que es así* (...) No tengo que controlarlos, no tengo costos de control de obra. Tengo sí, el seguimiento técnico, pero no tengo el control de obra, no necesito un espía dentro de la obra para saber qué están haciendo, si están haciendo algo. No hay obra que hagamos que la gente no me diga 'te felicito por la gente que tenés', entonces sabés qué le digo? 'no me lo digas a mí, decíselo a ellos, decíselo a ellos', eso es mérito de ellos, no es mérito mío.” [Los subrayados son nuestros]

6. Reflexiones finales

Los trabajos que ahondan en el estudio del empresariado parecen concentrarse en lo

que identifican como insuficiencias de la teoría económica-utilitaria, y se esfuerzan por reponer un sujeto complejo, en el que las decisiones no son sólo producto del cálculo racional (Hernández Romo, s/f) sino también producto de los entrecruzamientos de la estructura y la cultura. Por otra parte los estudios sobre trabajadores/as migrantes suelen desconocer o generalizar la perspectiva de los/las empleadores/as detrás de un *otro nativo* difuso. Sin embargo, a nosotros/as lo que nos motiva a seguir reflexionando al respecto es justamente la capacidad de la actividad laboral para configurar las identidades de sujetos particulares insertos en un modo de producción. Encaramos los cruzamientos entre etnicidad y clase porque pensamos que el contacto en el ámbito del trabajo propicia una *estructura de interacción interétnica* (Barth, 1969) que se imbrica en la otra modelada por las posiciones que cada uno y, en tanto colectivos, ocupan en el mercado laboral de la construcción. A partir de nuestra corta serie de entrevistas y los aportes que nos brindan otros/as autores/as queremos plantear algunas cuestiones.

Nosotros observamos que un punto de confluencia de las lógicas consideradas se encuentra, como ya mencionamos antes, en el reclutamiento de mano de obra. La recomendación, como información y como gesto, tiene distintos orígenes que tienen sentido en eso de preservar un equipo de trabajo, y hace uso de la referencia como un reaseguro basado en la confianza.

Tres situaciones distintas ilustran la constelación de consideraciones a la hora de contratar gente, o de "sugerirla", y ponen de manifiesto la complejidad de las reciprocidades entre la dimensión simbólica y la material. Roberto y José cuando necesitan trabajadores le preguntan a colegas conocidos o recurren a los mismos contratistas a ver "si tienen a alguien", si no llegan a un acuerdo, buscan a otro, a otro *siempre conocido*. Francisco ya no busca por sus propios medios, directamente ha decidido delegarlo en sus trabajadores, al punto de constringir la capacidad productiva de su empresa si sus empleados no consiguen más gente (más gente como ellos, paraguayos con respeto-por-el-trabajo; él, con nativos no trabaja más, porque sistemáticamente son problemas). Manuel nos da un ejemplo, puede haber encontrado un buen electricista pero si *su* albañil de hace 6 ó 7 años le da a entender que algo "no va", hace a un lado al técnico, porque "son las cuestiones que hacen que pongas o saques, pero en definitiva todas terminan en lo mismo, en tratar de consolidar un grupo". Este es un punto neurálgico donde recordamos "que nadie quiere trabajar con la U.O.C.R.A.", donde José nos dice "si yo tengo que elegir un grupo local a un grupo de paraguayos o a un grupo de

bolivianos, yo me quedo con el grupo de los bolivianos o los paraguayos, y de algunos que ya los conozco más, *con más razón*". Reconocemos estas razones de nuestros entrevistados como tales, porque consideramos que distan de ser la obra de un cinismo propio de una posición dominante, más bien, siguiendo a E.P. Thompson retomado en Trpin y Vargas (2005), lo pensamos como una resignificación de "la experiencia (de clase) a través de la costumbre y la cultura (...) la categoría de experiencia devuelve a la producción de la cultura, un papel activo aunque no desvinculado de las condiciones materiales (2005: 4)". Por eso, no acordamos con Parella Rubio cuando ella dice que los "prejuicios encubren conflictos de base económica" (2004: 185), como si fueran instancias escindidas donde una es la proyección discursiva *àpres-coup* de la otra. En este mismo sentido, disentimos para el caso de la industria de la construcción, con lo que proponen Pizarro, Fabbro y Ferreiro (2007: 19) respecto a que patrones, funcionarios, representantes sindicales y medios de comunicación justifican la precarización de los trabajadores migrantes mediante la atribución de ciertas aptitudes énicas/raciales que serán inherentes a los trabajadores. Las contradicciones obvias, no problemáticas, que al momento de ser articuladas muestran la imperfección de ese discurso, donde es a la vez fundamento y racionalización de la acción (Giddens, 1975), nos dan la pauta de que las construcciones son más complejas que el producto un cálculo de intereses que homologa adscripciones énicas a rentabilidades diferenciales y contruye una enunciación acorde. Con esto no queremos decir que no son conscientes de lo que dicen, sino que en sus discursos se alojan sentidos que producen consecuencias que trascienden su emprendimiento.

Este tipo de posicionamientos descarta la posibilidad de hacer que la adscripción étnica que realizan los empleadores funja de hecho como un recurso para los trabajadores migrantes, y tampoco da cuenta de las especificidades que puede adoptar para el trato de los trabajadores argentinos o las posibles atribuciones identitarias que en términos étnicos se realicen en ese caso. Además al aproximarse sólo haciendo hincapié en el cinismo de los empleadores desconoce la etnicidad de éstos, y el hecho de que la relación no sólo es salarial-capitalista, sino también interétnica. Estos planteos imposibilitan la pregunta por los aspectos de la diferencia cultural que quedan subsumidos en la desigualdad laboral, y sobretudo inhabilitan pensar las relaciones entre estas dos dimensiones de la identidad que se resuelven en los individuos concretos.

Por otro lado, reconocemos la labor bibliográfica de Pascucci (2010) pero nos oponemos a sus lecturas de esa bibliografía y la insistencia en la preeminencia de la relación

de clase por sobre cualquier otra interpretación -que en la mayoría de los casos tilda de “subjetivista”- cuando ella propone “que se debería separar analíticamente el estudio estructural del fenómeno de los aspectos subjetivos, lo cual permitiría conocer la posición de clase que objetivamente ocupa un inmigrante en la estructura del país donde se asienta, y analizar las referencias subjetivas a la identidad que se construyen de modo ideológico” (2010:25). Desgarrar la reproducción de unas condiciones materiales desiguales de los contenidos de la subjetividad por ser considerados “ideológicos”, implica plantearse una respuesta parcial y previa antes que asumir la complejidad del problema, y sobretodo, abandonar el compromiso con las posibles soluciones que se puedan pensar en clave crítica para esa situación de explotación. Si bien reconocemos que hay lógicas diferenciadas, no subsumibles las unas a las otras, no vamos a adherir a la autonomía de ninguno de esos procesos al momento de problematizar la reproducción y las posibilidades de producción tanto de los individuos como de una forma de estructuración de la sociedad.

En este sentido, queremos retomar los trabajos de Trpin y Vargas (2004) quienes plantean la posibilidad de pensar la etnicidad como un recurso por parte de los trabajadores migrantes, distanciándose simultáneamente de aquellos/as que sostienen tanto la asimilación como la discriminación como lógicas hegemónicas en el trato entre nativos e inmigrantes limítrofes. Para el mercado de la construcción en Capital Federal ellas comentan cómo la adscripción nacional (en términos de atribuciones de características a una cultura, pero también de participación en redes sociales) y su conservación intergeneracional habilita el acceso y el ascenso dentro de un mercado en el que no prevalece necesariamente una segmentación étnica horizontal. Para nosotros/as este fue un punto importante de partida, ya que ellas condicionaban la posibilidad de la reproducción de la industria de la construcción, en las actuales modalidades informales, a ese proceso de atribución y auto-adscripción étnica. Lo que nos llevó inevitablemente a preguntarnos por el proceso de legitimación y negociaciones necesario de ese recurso a la etnicidad por parte de los empleadores (para que pueda pensarse realmente efectivo para los trabajadores). Ellas lo expresan así: “observamos que las posibilidades de afirmación de una identidad depende de la probabilidad real de tal afirmación, es decir, del conjunto de relaciones que definen su contexto” (2004: 15). Ahora podríamos sumarle a la potencialidad de este recurso la identificación moral de los empleadores con los valores que interpretan en los empleados.

Si bien ese fue un comienzo para la reflexión de las representaciones que podían

sostener los empleadores, ahora nos preguntamos en qué sentido es la etnicidad un *recurso*. En tensión con estas autoras nos servimos de dos aportes que reconocen esta estructuración recíproca de la identidad migrante y la trabajadora, pero que adoptan una postura crítica, sin caer en el otorgamiento de ese cinismo a los empleadores. Por un lado, la noción de Bruno (2008a) de “plusvalía étnica” como producto de la reinterpretación de esa misma lógica detallada por Vargas (2005) de la adscripción étnica y los usos de esas categorías para organizar la interacción en el mercado de la construcción: “una adición de plusvalor absoluto obtenido en la jornada de trabajo pautada, instalando la práctica de la extensión de la jornada no remunerada. Práctica que es acatada y no discutida por el trabajador migrante por códigos de lealtad hacia el contratista”¹⁹ y podríamos agregar de este hacia el que en definitiva le da trabajo. Por el otro, una reflexión de Archenti y Tomas (1997, en Pizarro, Fabro y Ferreiro, 2007): “Las posibilidades de poder poner o no en acto ciertos recursos étnico-raciales está delimitada, por la estructura de la situación en la que se encuentra el trabajador, más que por sus propios intereses o por su propio condicionamiento cultural.” Nos preguntamos entonces para qué “sirve” ese recurso, digamos cuáles son las consecuencias de su actualización: ¿es la probabilidad creciente de la reproducción material de los individuos -lo cual no es menor, y menos en las condiciones de vulnerabilidad de la situación migrante, y de desigualdad de las estructuras excluyentes del desempleo-? ¿Es la reproducción, así mismo, en las condiciones que se habilita y legitima ese recurso, es decir, en formas de una extracción obscena de plusvalía?

Ahora bien, lo que nos queda interrogarnos por la relación entre las razones de nuestros entrevistados, la autoadscripción de los trabajadores y los límites identitarios (sostenidos por todos) y la figuración de un mercado laboral de las características del que se articula en la industria de la construcción; preguntarnos por la participación conjunta de esos elementos en la reproducción de unas formas de contratación precarias, unas condiciones laborales inaceptables, un *modus operandi* sindical corrupto ... o sea, de eso que a la vez propicia la emergencia de esos mismos elementos.

7. Bibliografía

19 Más adelante Bruno (2008a:14) va a resumir la conceptualización de la plusvalía étnica del siguiente modo: “este tipo de plusvalía se deriva de un grado avanzado de la plusvalía absoluta (lógica económica) que se explica por la construcción de identidades (lógica cultural).” Notese la diferencia en la formulación respecto de las más arriba criticadas (Parella Rubio, 2004; Pizarro, Fabro y Ferreiro, 2007; Pascucci, 2010); la derivación es producto del análisis, no del discurso de los actores ni de las estructuras trascendentes.

- BARTH, Fredrik (1969): *Los grupos étnicos y sus fronteras*, México, Fondo de Cultura Económica.
- BRUNO Sebastian (2008a) “Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires. Una revisión de categorías: desde el ‘nicho laboral’ a la ‘plusvalía étnica’”, en *Población y desarrollo*, n° 36, Universidad Nacional de Asunción-Facultad de Ciencias Económicas y Fondo de Naciones Unidas para Actividades de Población (FNUAP), Asunción.
- ----- (2008b) “Proceso migratorio paraguayo hacia áreas urbanas en Argentina: Gran Buenos Aires, Gran Posadas y Formosa. Trayectorias territoriales y laborales” en *Taller: “Paraguay como objeto de estudio de las ciencias sociales”*, Instituto de Investigación Gino Germani, junio 2008, Posadas.
- COLECTIVO IOÉ (2000), “Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en la hostelería”, en *OFRIM Suplementos*, Oficina Regional para la Inmigración de la Comunidad de Madrid, 2000. Consultado en http://www.colectivoioe.org/ficheros_externos/Inmigracion%20y%20trabajo.%20Trabajadores%20inmigrantes%20en%20la%20hosteleria_Inmg-trabajo-host-OFRIM2000.pdf (12/07/2011)
- DE RIZ, Liliana (2009) “La clase media argentina: conjeturas para interpretar el papel de las clases medias en los procesos políticos”. Consultado en: <http://historiapolitica.com/datos/biblioteca/deriz4.pdf>
- GIDDENS, Anthony (1975): *Las nuevas reglas del método sociológico*; Amorrortu, B.Aires (prefer. 1ª ed., 1987).
- HERNÁNDEZ ROMO Marcela A. (s/f) “La perspectiva sociológica de los actores empresariales”. Consultado en http://docencia.izt.uam.mx/mahr/uueeaa_ms/cap_tratado_lat_de_sociologia.pdf (10/07/2011)
- INDEC. (2006) *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001: Condición de Actividad*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- LOBO, Ana Laura (2010), “Recursos identitarios, resignificación moral de la noción de ‘clase media’ y delimitación de fronteras de orden social: el caso de los comerciantes del Puente Pueyrredón (Buenos Aires, 2002-2008)” en *Documentos de Jóvenes Investigadores* no. 21, Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad

de Ciencias Sociales, UBA. Consultado en:
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iigg-uba/20110311045004/ji21.pdf>
(17/07/2012)

- LONGO, Maria Eugenia (2004); “Los confines de la integración social. Trabajo e identidad en jóvenes pobres”, en Battistini, Osvaldo (comp.); *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Prometeo, Buenos Aires.
- MAGUID Alicia y BRUNO Sebastián (2010) “Migración, mercado de trabajo y movilidad ocupacional: el caso de los bolivianos y paraguayos en el Área Metropolitana de Buenos Aires” *Población de Buenos Aires*, vol. 7, núm. 12, octubre 2010, Dirección General de Estadística y Censos de la Ciudad de Buenos Aires.
- MORA Martín (2002), “La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici”, *Atenea Digital*, N° 2.
- PANAIÁ Marta (1995), “Demanda de calificaciones en la Industria de la Construcción”; *Estudios del Trabajo* 8-9; 73-107
- PARELLA RUBIO, Sonia (2004); “Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona”; *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* Vol. 108, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- PASCUCCI, Silvina S. (2010) “Migraciones y clase social. Un análisis crítico de la bibliografía sobre inmigrantes bolivianos en Argentina.” en *Miradas en Movimiento*, Volumen IV, Septiembre 2010. Consultado en <http://www.estudiosmigratorios.com.ar> (1/07/2011)
- PIZARRO Cynthia, FABBRO Pablo y FERREIRO Mariana (2007) “*Los discursos laborales legitimados y las prácticas de migrantes bolivianos en relación al mercado laboral en su lugar de trabajo: el cortadero de ladrillos en una zona rural de Córdoba.*” en 9° Congreso de ASET, Buenos Aires.
- SVAMPA, Maristella, 2005. *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Taurus Buenos Aires.
- TRPIN Verónica y VARGAS Patricia (2004) “Migrantes y trabajadores en la Argentina: la etnicidad como recurso”. En *Anuario de Estudios en Antropología Social*, Buenos Aires, IDES-Antropofagia.

- VARGAS, Patricia (2005), *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*, Editorial Antropofagia, Buenos Aires.
 - VISA KOVSKY, Sergio y GARGUIN, Enrique (2009), *Moralidades, economías e identidades de clase media. Estudios históricos y etnográficos*, Antropofagia, Buenos Aires.
 - WORTMAN, Ana (2007), “Capítulo IV. Nuevos intermediarios culturales y configuración del sentido común de las clases medias urbanas argentinas. Viejos y nuevos imaginarios sociales en torno a la sociedad argentina” en *Construcción imaginaria de la desigualdad social*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.
- Consultado en:

http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/wortman/Capitulo_IV.pdf

(17/07/2012)